



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y compromiso organizacional  
según los docentes de los Cetpros de la Ugel N° 02 San  
Martín de Porres. 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Damián Cabrera Walter

**ASESOR:**

Dra. Cadenillas Albornoz Violeta

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2015**

**Página de Jurados**

---

**Dr. Guillen Valle Oscar Rafael PhD.**  
**Presidente**

---

**Dra. Cadenillas Albornoz Violeta**  
**Vocal**

---

**Dra. Cárdenas Sánchez Soledad Iris**  
**Secretaria**

**Dedicatoria:**

A mi esposa, a mis hijos y a mis hermanos por su apoyo incondicional al esfuerzo, sacrificio y perseverancia en este camino que nos llevará al éxito.

**Agradecimiento:**

A la Universidad Cesar Vallejo por la formación profesional recibida.

A mis profesores de la maestría por sus sabias enseñanzas.

A mis compañeros de la universidad Cesar Vallejo, a mis amigos de mi alma mater “La Cantuta” por permitirme compartir grandes momentos de aprendizaje mutuo.

A los profesores de las diversas instituciones educativas por su colaboración en el desarrollo de esta investigación.

## **Declaración de autenticidad**

Yo, Walter Damián Cabrera identificado con DNI 07307497 estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y compromiso organizacional según los docentes de los CETPROS de la UGEL N° 02 San Martín de Porres. 2015

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Marzo del 2015.

Firma: \_\_\_\_\_

DNI. 07307497

Nombres y apellidos: Walter Damián Cabrera

## **Presentación**

En cumplimiento las exigencias formales de la Universidad Cesar Vallejo, presento a consideración de la ESCUELA DE POST GRADO la investigación titulada: “El clima organizacional y compromiso organizacional según los docentes de los cetpros de la UGEL N° 02 San Martín de Porres. 2015

Conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Administración de la Educación. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora del clima y compromiso organizacional.

La investigación se inicia con la introducción donde se describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que me dan el punto de partida a este trabajo, la segunda parte se denomina marco metodológico, la tercera describe los resultados, en la cuarta sección presento la discusión, en la quinta parte se presenta las conclusiones, en la sexta sección las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y los anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación de los variables clima organizacional y compromiso organizacional según la percepción de los docentes de los cetpros de la UGEL N° 02 San Martín de Porres. 2015

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación.

El autor

## Contenidos

Página de Jurados	ii
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento:	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Contenidos	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I: Introducción	1
1.1. Antecedentes	4
1.1.1. Antecedentes internacionales	4
1.1.2. Antecedentes nacionales	7
1.2. Fundamento teórico	11
1.2.2. Dimensiones de la variable 1: Clima organizacional	18
1.2.3. Fundamento teórico de la variable 2: Compromiso organizacional	21
1.2.4. Las dimensiones de la variable 2: compromiso organizacional	27
1.3. Justificación	29
1.3.1. Justificación legal	29
1.3.2. Justificación teórica	29
1.3.3. Justificación metodológica	30

1.4.	Problema	30
1.4.1.	Problema General	30
1.4.2	Problemas específicos	30
1.5.	Hipótesis	31
1.5.1	Hipótesis general	31
1.5.2	Hipótesis específicas	31
1.6.	Objetivos	32
1.6.1.	Objetivo general	32
1.6.2.	Objetivo específico	32
II: Marco Metodológico		33
2.1	Variables	34
2.2	Operacionalización de variables	34
2.3.	Metodología	36
2.4	Tipo de estudio	37
2.5	Diseño	37
2.6	Población, muestra y muestreo	38
2.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.8	Métodos de análisis de datos	45
2.9	Aspectos éticos	46
III: Resultados		47
3.1	Descripción	48
3.1.1	Análisis descriptivo de los resultados de la variable clima organizacional y sus dimensiones	48

3.1.2 Análisis descriptivo de los resultados de la variable compromiso organizacional	52
3.1.3 Contrastación de hipótesis	56
3.1.4 Análisis descriptivo e Inferencial	66
IV: Discusión	76
V: Conclusiones	80
VI: Recomendaciones	83
VII. Referencias bibliográficas	86
Apéndice	90
Apéndice A: MATRIZ DE CONSISTENCIA	88
Apéndice B: Matriz de operacionalización de variables	93
Apéndice C: Instrumentos	99
Apéndice D: Documentos de validación	104
Apéndice E: Certificados de validez	107
Apéndice F: Bases de datos	133

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de clima organizacional y sus dimensiones	37
Tabla 2	. Matriz de operacionalización de compromiso organizacional y sus dimensiones	38
Tabla 3	Población de estudio	41
Tabla 4	Población de muestra	43
Tabla 5	Prueba de La confiabilidad de clima organizacional	47
Tabla 6	Prueba de confiabilidad de compromiso organizacional	47
Tabla 7	Distribución de niveles de clima organizacional	51
Tabla 8	Distribución de niveles de liderazgo	52
Tabla 9	Distribución de niveles de motivación	53
Tabla 10	Distribución de niveles de reciprocidad	54
Tabla 11	Distribución de niveles de participación	55
Tabla 12	Distribución de niveles de compromiso organizacional	56
Tabla 13	Distribución de niveles de compromiso afectivo	57
Tabla 14	Distribución de niveles de compromiso de continuidad	58
Tabla 15	Distribución de niveles de compromiso normativo	59
Tabla 16	Correlación significativa entre variables clima organizacional y compromiso organizacional	61
Tabla 17	Correlación significativa entre dimensión liderazgo y compromiso organizacional	63
Tabla 18	Correlación significativa entre dimensión motivación y compromiso organizacional	65
Tabla 19	Correlación significativa entre dimensión reciprocidad y compromiso organizacional	67
Tabla 20	Correlación significativa entre dimensión participación y compromiso organizacional	69

Tabla 21	Distribución de niveles entre clima organizacional y compromiso organizacional	71
Tabla 22	Distribución de niveles entre dimensión liderazgo y compromiso organizacional	73
Tabla 23	Distribución de niveles entre dimensión motivación y compromiso organizacional	75
Tabla 24	Distribución de niveles entre dimensión reciprocidad y compromiso organizacional	77
Tabla 25	Distribución de niveles entre dimensión participación y compromiso organizacional.	79

## Índice de figuras

Figura 1	Distribución de los niveles de clima organizacional	52
Figura 2	Distribución de los niveles de liderazgo	53
Figura 3	Distribución de los niveles de motivación	54
Figura 4	Distribución de los niveles de reciprocidad	55
Figura 5	Distribución de los niveles de participación	56
Figura 6	Distribución de los niveles de compromiso organizacional	57
Figura 7	Distribución de los niveles de compromiso afectivo	58
Figura 8	Distribución de niveles de compromiso de continuidad	59
Figura 9	Distribución de niveles de compromiso normativo	60
Figura 10	Correlación significativa entre variables clima organizacional y compromiso organizacional	62
Figura 11	Correlación significativa entre dimensión liderazgo y compromiso organizacional	64
Figura 12	Correlación significativa entre dimensión motivación y compromiso organizacional	66
Figura 13	Correlación significativa entre dimensión reciprocidad y compromiso organizacional	68
Figura 14	Correlación significativa entre dimensión participación y compromiso organizacional	70
Figura 15	Distribución de niveles entre clima organizacional y compromiso organizacional	72
Figura 16	Distribución de niveles entre dimensión liderazgo y compromiso organizacional	74
Figura 17	Distribución de niveles entre dimensión motivación y compromiso organizacional	76
Figura 18	Distribución de niveles entre dimensión reciprocidad y compromiso organizacional	78
Figura 19	Distribución de niveles entre dimensión participación y compromiso organizacional	80

## Resumen

A continuación presento una síntesis de la investigación Clima organizacional y compromiso organizacional según los docentes de los cetpros de la UGEL N° 02 San Martín de Porres. 2015.

El objetivo de la investigación está dirigido a determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de la muestra estudiada. La investigación es de tipo básico, el nivel es descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 188 docentes de los cetpros de la UGEL N° 02 San Martín de Porres. 2015.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de clima organizacional y compromiso organizacional. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 20).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho=0,413$ , interpretándose como una relación moderada, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.

Palabras claves: Clima organizacional, compromiso organizacional.

## **Abstract**

The following is a summary of the organizational climate research and educational management as perceived by the teachers in public Cetpros educational institutions at the district of San Martín de Porres - Lima.

The aim of the research was aimed to determine the relationship between organizational climate and educational management of the studied sample. The research is basic type, the level is descriptive correlational design used is not experimental, cross-sectional. The sample was intentional and consisted of 188 teachers in cetpro educational institutions – San Martín de Porres. 2015.

To collect data, used instruments like organizational climate and educational management were used. Data processing was performed using SPSS software (version 20).

Made descriptive analysis and correlation through Spearman Rho coefficient, with a score of  $Rho = 0.413$ , interpreted as a high ratio, with  $\rho = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), with which the null hypothesis is rejected at Thus the results indicate that there is a direct and significant relationship between organizational climate and Organizational compromise.

Keywords: Organizational climate, Organizational compromise